

Encadré 1 :

DÉLOCALISATION ET EXTERNALISATION : RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES DANS L'UNION EUROPÉENNE

1. INTRODUCTION

La mondialisation reste un phénomène controversé. Selon l'enquête de l'institut de recherche « Pew » sur les attitudes globales, en 2018, 85 % des Européens partagent l'avis que « le commerce est bon », mais 34 % pensent que le commerce détruit des emplois et 32 % pensent qu'il fait baisser les salaires¹. Compte tenu de ces connotations négatives associées à la mondialisation, la délocalisation et l'externalisation sont souvent perçues comme des menaces pour l'emploi au niveau national². Les entreprises qui délocalisent achètent des biens et des services aux usines et aux filiales qu'elles ont établies à l'étranger, tandis que les entreprises qui externalisent achètent des biens et des services à d'autres fournisseurs, nationaux ou internationaux.

Il est difficile de mesurer directement l'impact des délocalisations et externalisations sur l'emploi ou les salaires. Selon la plupart des économistes, le commerce international crée des gains de productivité qui engendrent une hausse de l'emploi et des salaires à long terme³. Les modèles théoriques de délocalisation et d'externalisation aboutissent à des résultats similaires, bien qu'ils ne fournissent pas de mesure fiable des coûts de transition⁴. Ces résultats positifs reposent également sur l'hypothèse d'un partage des bénéfices⁵ ou d'une parfaite mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre⁶.

Les études empiriques suggèrent que la délocalisation et l'externalisation augmentent l'élasticité de la demande de main-d'œuvre par rapport au coût du travail, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés⁷. En effet, le pouvoir de négociation des travailleurs se réduit car la délocalisation et l'externalisation permettent aux entreprises de remplacer la main-d'œuvre nationale relativement coûteuse par une main-d'œuvre étrangère moins chère.

Cet encadré cherche à établir si les entreprises qui délocalisent ou externalisent sont plus susceptibles de réduire l'emploi ou les salaires. Nos résultats confirment les conclusions d'autres études selon lesquelles les effets varient en fonction du niveau de qualification des travailleurs. Compte tenu des effets ambigus à court terme, la principale conclusion de cette analyse est que les politiques publiques devraient se concentrer sur l'élimination des frictions qui empêchent une répartition plus large des gains de productivité.

2. DONNÉES

L'analyse se base sur des données d'enquêtes harmonisées, réalisées auprès des entreprises de neuf pays de l'UE et collectées en 2014-2015 dans le cadre du *Wage Dynamics Network*, un réseau de recherche du Système Européen de Banques Centrales (SEBC).⁸ L'enquête portait sur les pratiques de délocalisation et d'externalisation des entreprises en 2010 et 2013 et sur leurs décisions en matière de salaires et d'emploi par la suite.

Le Tableau 1 présente les pourcentages pondérés d'entreprises qui ont (i) délocalisé, (ii) externalisé, (iii) qui n'ont ni délocalisé ni externalisé ou (iv) qui ont procédé aux deux opérations. Les résultats sont ventilés par pays, secteur et taille de l'entreprise.

- 1 Stokes, B. 2018. *Americans, Like Many in Other Advanced Economies, Not Convinced of Trade's Benefits*. Pew Research Center.
- 2 Garner, A. C. 2004. *Offshoring in the Service Sector: Economic Impact and Policy Issues*. *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City 89: 5-38.
- 3 Jansen, M., Lee, P. (2007): *Trade and Employment: Challenges for Policy Research: A joint study of the International Labour Office and the Secretariat of the World Trade Organization*. *International Labour Organization*.
- 4 Mankiw, G., Swagel, P. 2006. *The Politics and Economics of Offshore Outsourcing*. *Journal of Monetary Economics* 53(5) : 1027-1056.
- 5 Grossman, G. M., Rossi-Hansberg, E.. 2008. *Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring*. *American Economic Review* 98(5) : 1978-1997.
- 6 Mitra, D., Ranjan, P. 2010. *Offshoring and Unemployment: The Role of Search Frictions Labour Mobility*. *Journal of International Economics* 81 : 219-229.
- 7 Hijzen, A., Swaim, P. 2010. *Offshoring, Labour Market Institutions and the Elasticity of Labour Demand*. *European Economic Review* 54 : 1016-1034.
- 8 Pour une description des principaux résultats de l'enquête, voir l'encadré 2 « Les stratégies d'ajustement des entreprises luxembourgeoises durant la crise: résultats d'une enquête » dans le Bulletin BCL 2015-1 et le cahier d'études BCL 104 (2016) « Employment, wages and prices : How did firms adjust during the economic and financial crisis ? Evidence from a survey of Luxembourg firms ».

Il ressort de ces résultats que la majorité des entreprises n'ont ni délocalisé ni externalisé et que parmi celles qui l'ont fait, la plupart ont opté pour l'externalisation. La Belgique détenait la part la plus élevée d'entreprises qui ont délocalisé et Malte la part la plus importante d'entreprises qui ont externalisé. La pratique simultanée de la délocalisation et de l'externalisation était plus fréquente chez les entreprises luxembourgeoises.

Tableau 1 :

Délocalisation et externalisation, 2010-2013

	DÉLOCALISATION	EXTERNALISATION	AUCUN	LES DEUX
Pays				
BE	8,1	12,3	79,1	0,5
CZ	4,3	6,8	85,5	3,4
EE	1,6	23,4	73,5	1,5
GR	2,3	7,7	86,6	3,4
HU	0,6	1,8	97,0	0,7
IT	0,1			
LU	4,9	7,2	82,7	5,1
MT	1,7	26,5	68,8	3,1
PL	1,1	15,5	80,2	3,2
Taille				
5-19 employés	1,6	8,6	88,9	0,9
20-49 employés	7,0	9,8	82,2	1,0
50-199 employés	7,7	10,8	79,4	2,1
+200 employés	11,3	11,1	74,4	3,2
Secteur				
Industrie manufacturière	9,9	11,7	76,5	2,0
Construction	15,4	12,1	70,9	1,7
Commerce	2,9	8,2	85,8	3,1
Services aux entreprises	8,5	9,8	79,5	2,2
Intermédiation financière	1,1	18,3	77,6	3,0

Notes : Pourcentages pondérés de manière à être représentatifs du nombre d'employés dans la population cible des entreprises (c'est-à-dire celles incluses dans les branches d'activité suivantes : industrie manufacturière, construction, commerce, services aux entreprises et activités financières). Pour l'Italie, les cellules vides s'expliquent par l'absence de données disponibles.

Dans tous les pays considérés, les grandes entreprises étaient davantage susceptibles de délocaliser ou d'externaliser. La délocalisation était la pratique la plus courante parmi les entreprises du secteur de la construction, tandis que l'externalisation était privilégiée dans le secteur de l'intermédiation financière, ce dernier étant le moins susceptible de délocaliser, mais le plus enclin à externaliser.

3. MODÈLE

L'évaluation des effets marginaux de la délocalisation et de l'externalisation sur la performance du marché du travail intérieur se base sur un modèle logistique. Les variables dépendantes sont les décisions binaires des entreprises d'augmenter (ou non) et de diminuer (ou non) l'une des variables suivantes : salaire de base, composantes flexibles du salaire, nombre d'employés permanents et d'employés temporaires. Ces décisions sont expliquées à l'aide d'une variable binaire indiquant la décision (ou non) de délocaliser ou d'externaliser sur la période allant de 2010 à 2013.

Le modèle prend également en compte des chocs négatifs et positifs de la demande (intérieure et étrangère), de l'accès au financement, de la disponibilité des approvisionnements, de la concurrence, ainsi que des effets « pays », « secteur d'activité » et « taille des entreprises ».

4. RÉSULTATS

Selon les estimations, les entreprises qui délocalisent sont plus susceptibles d'augmenter le nombre d'employés temporaires et les entreprises qui externalisent sont plus disposées à augmenter leur main-d'œuvre globale (à la fois temporaire et permanente). Les résultats ne permettent pas d'établir si les entreprises qui délocalisent ou externalisent sont plus enclines à réduire les salaires ou l'emploi. Ce résultat n'est pas surprenant puisque d'autres études ont révélé que les effets sur l'emploi ou les salaires varient en fonction du niveau de qualification des employés.

La division de l'échantillon par groupe d'entreprises en fonction du pourcentage d'employés hautement qualifiés (élevé, moyen ou bas) et la réestimation du modèle révèlent des effets opposés pour les employés peu qualifiés et hautement qualifiés. Les effets positifs sont généralement concentrés dans les entreprises occupant un pourcentage élevé d'employés hautement qualifiés (Tableau 2). En effet, les entreprises qui externalisent et qui sont caractérisées par un pourcentage élevé d'employés hautement qualifiés sont plus susceptibles d'augmenter les composantes salariales flexibles ou l'emploi (permanent et temporaire). En revanche, les entreprises qui externalisent et qui sont singularisées par une main d'œuvre relativement peu qualifiée sont plus susceptibles de réduire les salaires de base et l'emploi temporaire et moins susceptibles d'accroître la flexibilité salariale et l'emploi permanent.

Tableau 2 :

Effets marginaux moyens, par niveau de qualification

TAUX DES EMPLOYÉS HAUTEMENT QUALIFIÉS EN %	VARIABLES	(A) AUGMENTATION		(B) DIMINUTION	
		DÉLOCALISATION	EXTERNALISATION	DÉLOCALISATION	EXTERNALISATION
<33 %	Salaire de base	-0,02	-0,05	-0,06**	0,05**
	Composantes flexibles	-0,02	-0,07+	-0,01	0,03
	Emploi permanent	-0,04	-0,08*	0,11	0,04
	Emploi temporaire	0,01	-0,03	-0,01	0,08**
33 - 66 %	Salaire de base	-0,06	0,13*	0,06*	-0,08**
	Composantes flexibles	0,06	-0,03	-0,02	-0,04
	Emploi permanent	-0,01	0,11**	0,01	-0,01
	Emploi temporaire	0,02	0,01	0,05	-0,00
>66 %	Salaire de base	0,04	0,02	0,04	-0,01
	Composantes flexibles	-0,04	0,09*	0,01	-0,04
	Emploi permanent	0,04	0,07*	0,03	-0,06*
	Emploi temporaire	0,06*	0,06**	0,02	-0,03

Notes : Les catégories <33 % ; 33-66 % et >66 % font référence au pourcentage des employés hautement qualifiés. **, * et + indiquent une significativité des résultats au niveau de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Ces résultats confirment l'idée selon laquelle les travailleurs peu qualifiés subissent la plupart des effets négatifs engendrés par l'externalisation et les délocalisations. Une explication possible serait que les entreprises employant principalement des travailleurs peu qualifiés peuvent être confrontées à des pressions de la part de concurrents étrangers qui les poussent à quitter le marché ou à se restructurer en se concentrant sur le segment d'activité à valeur ajoutée élevée (*upskill*) et à délocaliser ou externaliser les autres segments.